

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de **ADMINISTRACIÓN**

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON
EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE
LA I.E.P. “SEGUNDO CABRERA MUÑOZ”,
CAJAMARCA 2021**

Tesis para optar al título profesional de:

Licenciada en Administración

Autores:

INÉS CORREA CARMONA
ELENA PALOMINO BECERRA

Asesor:

Mg. Cristhian Paúl Céspedes Ortiz
<https://orcid.org/0000-0002-0422-6037>

Cajamarca - Perú

JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	María del Pilar Miranda Guerra	42695300
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 2	Alex Miguel Hernández Torres	26797122
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 3	Luis Enrique Cespedes Ortiz	26685956
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

INFORME SIMILITUD

Verificación de tesis

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	6%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	3%
3	www.slideshare.net Fuente de Internet	2%
4	repositorio.upci.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.unp.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	documentop.com Fuente de Internet	1%
7	repositorio.umb.edu.pe:8080 Fuente de Internet	1%
8	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%
9	Karina Patricia Rodríguez-Marulanda, Jorge Isaac Lechuga-Cardozo. "Desempeño laboral"	1%

DEDICATORIA

El presente trabajo está dedicado a Dios y a nuestros padres, quienes han sido nuestro impulso para continuar adelante y hacer realidad nuestros sueños.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a Dios por mantenernos firmes en todo momento, a nuestros maestros que nos impartieron conocimientos, a Katia y Lis por brindarnos su apoyo incondicional, a nuestros amigos y familiares por sus palabras de ánimo para cumplir nuestras metas.

TABLA DE CONTENIDO

JURADO EVALUADOR	2
INFORME SIMILITUD	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
TABLA DE CONTENIDO	6
ÍNDICE DE TABLAS	8
ÍNDICE DE FIGURAS	9
RESUMEN	10
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	11
1.1. Realidad problemática	11
<i>Características</i>	22
<i>Dimensiones</i>	25
1.2. Formulación del problema	26
1.2.1. Problema general	26
1.2.2. Problemas específicos	26
1.3. Objetivos	27
1.3.1. Objetivo general	27
1.3.2. Objetivos específicos	27
1.4. Hipótesis	28
1.4.1. Hipótesis general	28

1.4.2. Hipótesis específicas	28
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	30
CAPÍTULO III: RESULTADOS	36
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	48
REFERENCIAS	52
ANEXOS	58
ANEXO N° 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA Y CRONOGRAMA	59
ANEXO N° 2. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	64
ANEXO N° 3. ENCUESTA	65
ANEXO N° 04. VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO	69
ANEXO N° 5. CONSTANCIA SUNEDU DE VALIDADORES.	72

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Población encuestada</i>	29
Tabla 2. <i>Valores de Rho</i>	32
Tabla 3. <i>Resumen de procesamiento de casos</i>	34
Tabla 4. <i>Estadística de fiabilidad</i>	34
Tabla 5. <i>Prueba de normalidad</i>	35
Tabla 6. <i>Porcentaje de respuestas Clima Organizacional y Desempeño Laboral</i>	36
Tabla 7. <i>Correlación entre las variables Clima Organizacional y Desempeño Laboral</i>	37
Tabla 8. <i>Porcentaje de respuestas dimensión Estructura Organizacional y variable Desempeño Laboral</i>	38
Tabla 9. <i>Correlación entre la dimensión estructura organizacional de la variable 1 con la variable 2</i>	39
Tabla 10. <i>Porcentaje de respuestas dimensión Relaciones Interpersonales y variable Desempeño Laboral</i>	40
Tabla 11. <i>Correlación entre la dimensión Relaciones Interpersonales de la variable 1 con la variable 2</i>	41
Tabla 12. <i>Porcentaje de respuestas dimensión Motivación Institucional y variable Desempeño Laboral</i>	42
Tabla 13. <i>Correlación entre la dimensión Motivación Institucional de la variable 1 con la variable 2</i>	43
Tabla 14. <i>Porcentaje de respuestas dimensión Condiciones Laborales y variable Desempeño Laboral</i>	44
Tabla 15. <i>Correlación entre la dimensión Condiciones Laborales de la variable 1 con la variable 2</i>	45

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. <i>Diseño transeccional o transversal - correlacional</i>	29
---	-----------

RESUMEN

El objetivo del presente trabajo de investigación consiste en determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la I.E.P. “Segundo Cabrera Muñoz” de Cajamarca; para ello se desarrolló el presente estudio, el cual corresponde a una investigación de diseño no experimental, descriptiva, correlacional, de corte transversal o transeccional, y se aplicó el cuestionario de escala de Likert, considerando cinco (5) niveles de respuesta, dicho cuestionario se dividió en dos secciones de diez preguntas cada una, la primera para la variable independiente y la segunda para la variable dependiente; obtenidos los datos, para su procesamiento se utilizó el programa estadístico IBM SPSS y la Correlación de Spearman para comprobar el grado de relación y demostrar la validez de la hipótesis general e hipótesis específicas.

De los resultados obtenidos se verificó que los 56 docentes encuestados muestran una apreciación positiva respecto del clima organizacional en la Institución Educativa, lo cual sí se relaciona de una manera positiva con su desempeño laboral; no obstante, podrían existir otros factores que tengan una mayor relación con esta última variable, ya que de la aplicación de la Correlación de Spearman con un $r = 0,250$ se concluye la existencia de una correlación positiva baja entre ambas variables.

PALABRAS CLAVES: Clima organizacional, clima organizacional en instituciones educativas, desempeño laboral, desempeño laboral docente.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

A lo largo de la historia de la administración, el crecimiento acelerado de las organizaciones y las exigencias provenientes de un entorno cada vez más cambiante han ido marcando serias transformaciones en el comportamiento individual, grupal y organizacional; asimismo, el avance de la ciencia y la tecnología de punta, como señalan Torres y Zegarra (2015), también traen consecuencias como la deshumanización y el individualismo, generando la ruptura de las relaciones humanas.

En tal sentido, la dirección de toda organización se ve obligada a comprender las causas y la naturaleza de esta serie de fenómenos que tienen una manifestación evidente en el comportamiento de su recurso más importante, el hombre; con la finalidad de hacer frente a estos cambios y transformarlos en oportunidades.

Desde muy temprano, algunos teóricos e investigadores de la administración dispusieron sus conocimientos para estudiar este fenómeno al que algunos denominaron atmósfera psicológica y que hoy en día se conoce ampliamente como clima organizacional.

Una de las fundamentaciones teóricas básicas sobre el clima organizacional se desarrolla a partir de la teoría del campo desarrollada por Kurt Lewin (1890-1947), padre de la psicología social. Según Lewin (1951), existen fuerzas y factores dentro del entorno psicológico de un individuo o de un grupo que determinan la situación. Estas fuerzas generalmente son dos y de sentido opuesto. Por un lado, existen las fuerzas motivadoras hacia los objetivos y por otro lado las fuerzas inhibitoras que paralizan la progresión hacia las metas. Además, afirma que el comportamiento del individuo en el trabajo no depende solamente de sus características

personales, sino también de la forma en que éste percibe su clima de trabajo y los componentes de la organización.

Entender que el comportamiento de las personas dentro de una organización, es una consecuencia directa de las percepciones que posean de las estructuras existentes y de su funcionamiento, es concebir al clima organizacional como un factor determinante de los procesos organizativos necesarios en los procesos de cambio e innovación.

Entre los diferentes tipos de organizaciones, se ubican las instituciones educativas, las mismas que también perciben de manera importante el impacto de este factor que es el clima organizacional. Es así que, Martínez (2015), señala que es notable la relevancia que tiene el tema del ambiente laboral en todas las instituciones educativas, pues ello permite o no que se desarrolle un trabajo colaborativo entre la planta docente, así como actividades interdisciplinarias; además menciona, que el hecho de trabajar con recurso humano hace complejo el desempeño de la función docente, por lo cual es de gran importancia el ambiente donde se desenvuelven, ya que dicho desempeño afecta directamente los índices de calidad educacional. Por esa razón, resulta necesario reconocer la medición del clima organizacional como una herramienta de gestión útil, encaminada a mejorar la productividad, la estabilidad laboral y la satisfacción del personal docente de las instituciones educativas (Segredo et al., 2015).

En líneas anteriores, se habla de desempeño laboral, lo cual, según Bermúdez y Bravo (2016), se puede definir como toda acción realizada o ejecutada por un individuo en respuesta a lo que se le ha designado como responsabilidad y que será medido en base a su ejecución. Por lo tanto, éste se puede ver como el rendimiento integral del individuo en términos de productividad,

de creatividad, de buenas relaciones con sus compañeros, entre otras características tangibles y susceptibles de evaluación o medición.

En este orden de ideas, se puede aseverar que dentro de una institución educativa se presentarán diversos factores que potenciarán un clima organizacional favorable o desfavorable y esto repercutirá en el desempeño de los colaboradores y finalmente en los educandos; por lo que, resulta importante una adecuada gestión de este para evitar un impacto negativo.

Por lo que, el objetivo del presente trabajo de investigación consiste en demostrar la relación positiva existente entre las dos variables de estudio como son el clima organizacional y el desempeño laboral en la Institución Educativa "Segundo Cabrera Muñoz".

Al respecto, se ha considerado como antecedentes de la presente investigación estudios a nivel internacional, nacional y local, los mismos que corresponden a distintos repositorios y bibliotecas virtuales.

A continuación, se detallan como antecedentes de la presente investigación los estudios realizados a nivel internacional:

Carvajal (2021), en su artículo "El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral", busca indagar sobre la relación existente entre el clima organizacional de las empresas y su incidencia en el desempeño laboral; concluyendo, finalmente, que el clima organizacional incide en el desempeño de los colaboradores al interior de las empresas, por lo cual existe una relación directa entre estas dos variables.

Por otro lado, cuando se enfatiza en el desempeño laboral, encontramos que el ambiente físico como el social tiene una influencia significativa en el personal de la organización. Es así

como esto genera gran importancia en evaluar el clima organizacional para mejorar o mantener el buen desempeño laboral, puesto que se ha denotado que las compañías que implementan sistemas de administración de desempeño, han obtenido mejores resultados en la organización, que los que nunca aplican una evaluación.

Rodríguez (2019), en su artículo "Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA", se propuso mostrar evidencia de los factores y los niveles de desempeño laboral de los docentes de dicha Institución Universitaria, para lo cual se diseñó un instrumento de 26 ítems con una versión de escala tipo Likert, y se aplicó a una muestra de 84 personas (79 docentes y 5 directivos docentes); concluyendo que a fin de aumentar la frecuencias en los factores de desempeño docente y alcanzar los niveles más altos de este en los docentes, se requiere una mayor motivación, teniendo en cuenta la importancia de la comunicación organizacional en tanto que se presenta como el mecanismo propicio para crear un clima organizacional óptimo.

Enríquez y Calderón (2017), en su artículo "El clima laboral y su relación en el desempeño del personal docente de una escuela de educación básica en Ecuador", pretenden desarrollar un análisis del clima laboral y su relación en el desempeño, tomando en consideración algunos factores; concluyendo finalmente que el factor de mayor relación es el control excesivo, el mismo que, según los docentes llegan a sentirse incómodos dentro de su lugar de trabajo y se ven impedidos de acudir a las autoridades escolares ante cualquier problema.

Del mismo modo, se concluye que una investigación temprana permitirá tomar acciones preventivas y probablemente correctivas para mejorar el clima laboral, ya que se debe tener en

cuenta que un buen clima laboral influye directamente en el desempeño de los docentes de la escuela.

Así también, como antecedentes de la presente investigación se detallan los siguientes estudios realizados a nivel nacional:

Medina y Echaccaya (2021), en su artículo "Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la institución educativa "Jose Carlos Mariategui" del distrito de Villa Maria del Triunfo, Lima – 2020", se propusieron determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa, para lo cual planificaron y llevaron a cabo una investigación de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional y de diseño no experimental, con una población de 73 docentes de dicha institución, concluyendo que los resultados indican la existencia de una correlación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente a partir del hallazgo del coeficiente de correlación Rho de Spearman, $r=0.767$.

Manchay y Silva (2021), en su artículo "Clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores del Consorcio Educativo La Inmaculada E.I.R.L., Chiclayo 2021", presentan como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de dicha institución, tomando como muestra para su investigación a 46 colaboradores de la misma; luego de la recolección de datos, y la aplicación del estadístico Kolmogórov-Smirnov y el coeficiente de Spearman, se concluyó que existe relación muy significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral ($\rho: ,606^{***}; p:000$), estas variables son interdependientes y cada vez que se realicen acciones para incrementar el nivel del clima organizacional, se fomentará un cambio directo en el nivel del desempeño organizacional.

Así también, se elaboraron estrategias para mantener el nivel alto del clima organizacional y el desempeño laboral en el Consorcio Educativo la Inmaculada E.I.R.L, entre ellas se tiene las capacitaciones, seguimiento y formalización de un comité de prevención, con el cual se pretende incrementar el nivel de las variables y prevenir factores de riesgo.

Medrano (2018), en su tesis de maestría en Gestión Pública “Clima organizacional y desempeño laboral en docentes del CETPRO Condevilla UGEL N° 02-San Martín de Porres – 2016”, cuyo objetivo fue determinar la relación existente entre el clima organizacional y desempeño laboral en docentes de dicha institución, para lo cual desarrolló su investigación en base a una población de 110 docentes, considerando una muestra de 86 al 95% de confianza. En la investigación concluye que existe una moderada relación positiva según el grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0.610 frente al grado de significación estadística = $p < 0.05$.

Además, se tiene como antecedentes de la presente investigación, los estudios realizados a nivel local:

Morales y Murga (2019), en su artículo “Relación entre el Desempeño Laboral y Clima Organizacional en la IEP Carrusel, en la ciudad de Cajamarca, en el año 2018”, presentan como objetivo determinar la relación que existe entre el desempeño laboral y clima organizacional en dicha institución, para lo cual la investigación estuvo conformada por 25 colaboradores, concluyendo que el desempeño laboral tiene relación directa con el clima organizacional de la IEP Carrusel, basándose en el coeficiente de Pearson con un resultado de $r=0.207$ y un P-Value igual a 0.065; ya que al aplicar el cuestionario obtuvieron que el 68% de los colaboradores de la

IEP Carrusel presentaron un nivel alto de desempeño, y por otro lado el 60% de los colaboradores presentaron un nivel alto de clima organizacional.

Por otro lado, concluyeron que al comprobar la hipótesis específica 1, existe un nivel alto en cuanto a clima organizacional, esto debido a que en la institución existe una adecuada cooperación entre docentes y una creatividad buena que ayuda en su desempeño.

Del mismo modo, comprueban que la hipótesis específica 2 según los resultados obtenidos, el nivel de desempeño es alto, puesto que la mayoría de los colaboradores indican un buen ambiente de trabajo y son colaborativos.

Fernández e Ibáñez (2018), en la Tesis "Relación del Clima Organizacional con el Desempeño Laboral en los Colaboradores de la Institución Educativa Privada Isaac Newton, Cajamarca 2018", con una muestra de 51 colaboradores, concluyen la investigación confirmando la relación positiva - baja entre las variables de estudio. Según la prueba estadística de correlación de Spearman para variables ordinales expresa $r = 0.343$ y la significación aproximada (Sig Aprox = 0-015). Además, de la encuesta realizada se obtuvo que de los 51 colaboradores el 58.7% de los colaboradores opinaron que la mayoría de las veces sí hubo clima organizacional en la I.E.P. Isaac Newton, de ellos el 49.2% de los colaboradores opinaron que siempre hubo desempeño laboral en la I.E.P y solo el 1.6% de los colaboradores opinaron que algunas veces sí, algunas veces no, hubo desempeño laboral en la I.E.P. Mientras que el 1.6% de los colaboradores opinaron que la mayoría de las veces no hubo clima organizacional en la I.E.P. Isaac Newton y la mayoría de las veces sí se presentó desempeño laboral.

Respecto al objetivo específico número uno, conocer la relación de la dimensión de comunicación interpersonal del clima organizacional con el desempeño laboral del personal,

concluyen que existe una relación entre ellas. En tanto, al objetivo específico número dos que establece conocer la relación del clima organizacional en la dimensión autonomía laboral con el desempeño laboral, se concluye que sí existe relación entre ellas. Finalmente, de acuerdo al objetivo número tres, el cual pretende conocer la relación del clima organizacional en la dimensión de la motivación laboral con el desempeño laboral se concluye que la relación es nula por lo tanto no existe una relación.

Marreros (2017), en la tesis "El Clima Institucional y su Relación con el Desempeño Laboral de los Docentes de la Escuela de Post Grado de la Universidad Nacional de Cajamarca, Año 2017", con una muestra de 82 docentes al 95% de confianza, y en aplicación del coeficiente de correlación de Spearman se concluye que existe una relación significativa directa de grado débil ($r = 0.376$) entre el clima institucional con el desempeño laboral; asimismo, se verifica una relación significativa directa de grado débil ($r = 0.294$) entre el clima institucional con las relaciones interpersonales del desempeño laboral en los docentes de la Escuela de Post Grado de la Universidad Nacional de Cajamarca, año 2017.

En este contexto y entendiendo el clima organizacional como un conjunto de percepciones que una organización tiene de sus políticas, prácticas y procedimientos que son compartidos por sus miembros en torno al ambiente laboral, para su evaluación es importante definir las dimensiones que serán consideradas para ambas variables; es así que, de la revisión del trabajo de investigación realizado por Cardona y Zambrano (2014), en conjunto con el análisis situacional de la institución educativa, se seleccionan las siguientes dimensiones: estructura organizacional, interacción social, motivación institucional, sistema de recompensas e incentivos, y apertura organizacional (comunicación).

De igual manera, la variable desempeño laboral debe ser evaluada respecto a distintas dimensiones que permitan coadyuvar el adecuado análisis de la misma, según esto, de la revisión de distintos trabajos de investigación para la elaboración del presente proyecto de investigación, se ha decidido considerar las siguientes dimensiones: rendimiento, conocimientos, iniciativa, capacidad pedagógica y relaciones interpersonales.

Finalmente, en el caso de la Institución Educativa Privada Segundo Cabrera Muñoz de la región de Cajamarca, se han identificado diferentes debilidades respecto al clima organizacional y desempeño laboral; la problemática de dicha institución estaría sujeta principalmente al accionar por parte de los directivos, pues se ha verificado en primer lugar la existencia de excesivas frases comparativas hacia los colaboradores, así como críticas destructivas de su labor, lo cual genera rencillas, malos comentarios y un ambiente hostil entre los propios colaboradores; en segundo lugar se tiene el desinterés por priorizar el tema de capacitación para armonizar su desenvolvimiento, lo cual genera la existencia de ciertas falencias que no pueden ser superadas por los colaboradores; a esto se suma la desmotivación por la remuneración percibida. Debido a lo observado, se mantiene la percepción de que sí existe una relación entre ambas variables de estudio.

El marco teórico que sustenta el trabajo de investigación en base a cada una de las variables de estudio y sus dimensiones se detalla a continuación:

En la actualidad el concepto de clima organizacional ha venido desarrollando y ofreciendo una amplia gama de definiciones, las cuales no siempre son excluyentes entre sí. La fundamentación teórica básica sobre el clima organizacional parte de los estudios de Lewin durante el año 1951, quien consideraba que las actitudes de la persona dentro de su área de

trabajo no dependen solamente de sus características personales (actitud, motivación, satisfacción, rendimiento, etc.), sino también de la forma en que este percibe su clima de trabajo y los componentes de la empresa donde desarrolla sus actividades.

Rodríguez (2016) cita a Chiavenato (2011), quien define clima organizacional de la siguiente manera:

El clima organizacional se refiere al ambiente existente entre los miembros de la organización. Está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional. Por consiguiente, es favorable cuando proporciona la satisfacción de las necesidades personales y la elevación moral de los miembros, y desfavorable cuando no se logra satisfacer esas necesidades. (p. 86)

Asimismo, García e Ibarra (2012) toman como base las investigaciones efectuadas por Silva (1996), quien define el clima organizacional como la percepción que tiene la organización sobre la participación de los colaboradores y es vista como una variable del sistema que genera la oportunidad de integrar a la persona y sus características personales (actitud, motivación, satisfacción, rendimiento, etc.).

Por otro lado, Goncalves (1997), considera al Clima Organizacional como un fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización (productividad, satisfacción, rotación, etc.); asimismo, propone resaltar ciertos elementos a fin de comprender mejor el concepto de Clima Organizacional, considerando los siguientes:

- El Clima se refiere a las características del medio ambiente de trabajo.
- Estas características son percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que se desempeñan en ese medio ambiente.
- El Clima tiene repercusiones en el comportamiento laboral.
- El Clima es una variable interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual.
- Estas características de la organización son relativamente permanentes en el tiempo, se diferencian de una organización a otra y de una sección a otra dentro de una misma empresa.
- El Clima, junto con las estructuras y características organizacionales y los individuos que la componen, forman un sistema interdependiente altamente dinámico.

Concluyendo finalmente, lo siguiente:

El conocimiento del Clima Organizacional proporciona retroinformación acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales, permitiendo, además, introducir cambios planificados tanto en las actitudes y conductas de los miembros, como en la estructura organizacional o en uno o más de los subsistemas que la componen. La importancia de esta información se basa en la comprobación de que el Clima Organizacional influye en el comportamiento manifiesto de los miembros, a través de percepciones estabilizadas que filtran la realidad y condicionan los niveles de motivación laboral y rendimiento profesional entre otros.

Características

Silva (1996), citado por García e Ibarra (2012), establece como características del clima organizacional las siguientes:

- Es externo al individuo
- Le rodea, pero es diferente a las percepciones del sujeto
- Existe en la organización
- Se puede registrar a través de procedimientos varios
- Es distinto a la cultura organizacional

Asimismo, cita a Rodríguez (2001) quien menciona las siguientes afirmaciones:

- Ser permanente, es decir, las empresas guardan cierta estabilidad de clima laboral con ciertos cambios graduales.
- El comportamiento de los trabajadores es modificado por el clima de una empresa.
- El clima de la empresa ejerce influencia en el compromiso e identificación de los trabajadores.
- Los trabajadores modifican el clima laboral de la organización y también afectan sus propios comportamientos y actitudes.
- Diferentes variables estructurales de la empresa afectan el clima de la misma y a su vez estas variables se pueden ver afectadas por el clima.
- Problemas en la organización como rotación y ausentismo pueden ser una alarma de que en la empresa hay un mal clima laboral, es decir que sus empleados pueden estar insatisfechos.

En ese sentido, se puede concluir que el clima organizacional afecta directamente e indirectamente sobre las personas, es decir, la percepción que las personas tengan del clima organizacional produce consecuencias sobre su actuación dentro de la organización, y de igual forma el comportamiento de las personas causa un impacto en el clima organizacional.

Dimensiones

De la revisión al trabajo de investigación "*Revisión de instrumentos de evaluación de clima organizacional*" realizado por Cardona y Zambrano (2014), así como demás estudios de investigaciones consultados, se ha determinado las siguientes dimensiones de la variable Clima organizacional: Estructura organizacional, relaciones interpersonales, motivación institucional y condiciones laborales, las cuales se definen de la siguiente manera:

- Estructura organizacional: Quiroa (2020), define a esta dimensión como "*la forma cómo se asignan las funciones y responsabilidades que tiene que cumplir cada miembro dentro de una empresa para alcanzar los objetivos propuestos*". Asimismo, señala que cada empresa debe adoptar una estructura organizacional que le ayude a alcanzar sus metas y objetivos; es decir, de acuerdo a su propia forma de operar, cada empresa debe planificar todo el proceso de sus tareas laborales y definir los puestos y responsabilidades de todas las personas que la integran.
- Relaciones interpersonales: Paredes (2017) señala que esta dimensión "*componen un conjunto de juicios para alcanzar el conocimiento de las personas en la organización, ya que mediante los acercamientos que formen entre ellas, gestionarán la compensación de las necesidades de relacionarse socialmente*".

- Motivación institucional: Cardona y Zambrano (2014) señalan que esta dimensión hace referencia *“a la percepción que se tiene respecto a las posibilidades de la institución de dar un mejor acompañamiento para la consecución de las metas laborales y personales”*.
- Condiciones laborales: Pérez y Merino (2010), señalan que esta dimensión *“está vinculada al estado del entorno laboral”*, cuyo concepto se refiere *“a la calidad, la seguridad y la limpieza de la infraestructura, entre otros factores que inciden en el bienestar y la salud del trabajador.*

Por otro lado, Torres y Zegarra (2015) definen el desempeño laboral de la siguiente manera:

El desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Asimismo, el desempeño docente se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto socio cultural, el entorno institucional, el ambiente del aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva. El desempeño se evalúa para mejorar la calidad educativa y cualificar la profesión docente. Para esto, la evaluación presenta funciones y características bien determinadas que se tiene en cuenta en el momento de la aplicación.

Asimismo, Rodríguez (2020) en su artículo *“Qué es el desempeño laboral y cómo medirlo”*, define el desempeño laboral como la calidad del trabajo que realiza un colaborador dentro de la organización, donde entran en juego desde sus competencias profesionales hasta sus habilidades interpersonales; lo cual, según señala, incide directamente en los resultados de la organización, ya sea de manera positiva como negativa; por lo que afirma la importancia de que

el desempeño laboral sea medido, ya que un buen desempeño laboral es capaz de aumentar la motivación y acercar a la organización a su objetivo final, mientras que uno malo puede perjudicarla.

Del mismo modo, Sy Corvo (2022) define el desempeño laboral como la evaluación a nivel individual, que determina si una persona realiza bien su trabajo, el mismo que será de gran importancia para el éxito de toda organización; así también precisa, que si bien la definición de desempeño laboral puede parecer sencilla cuando se trata de qué tan bien o mal hacen los empleados su trabajo, esta toma mayor relevancia cuando se considera el impacto que este concepto tiene en la organización.

Dimensiones

- **Eficiencia y eficacia:** Sánchez (2020) señala que la *“Eficacia y eficiencia son dos conceptos existentes en el ámbito económico referidos al modo en que una empresa u organización emplean los recursos con los que cuenta de cara a realizar su actividad o labor productiva”*.

Asimismo, precisan que, si bien *“el concepto de eficacia se centra en objetivos de producción dados unos recursos, ya sea en términos de tiempo límite o de cantidad a producir, la eficiencia se basa en el uso de dichos recursos buscando un determinado nivel de optimización”*.

- **Conocimiento profesional:** Compagnucci y Cardós (2007) precisan que *“el conocimiento profesional del profesor es una categoría que refiere al saber teórico y práctico del docente. Se trataría de un sistema más o menos complejo que se va*

constituyendo en función de saberes, creencias, destrezas, habilidades y capacidades”.

- **Capacidad pedagógica:** Sepúlveda, Opazo y Sáenz (2014) citan a Zabalza (2003), quien precisa que estas dimensiones se pueden definir como el *“conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores necesarios para realizar una docencia de calidad”.*
- **Compromiso profesional:** Team (2022), en su artículo *“Compromiso laboral: por qué es tan importante y cómo fortalecerlo”*, señala que esta variable viene a ser *“un trabajador responsable, que siente como propios los logros de la empresa y que celebra con esta sus éxitos.”*, asimismo precisa que, *“un empleado de estas características realizará un mayor esfuerzo cuando sea necesario, por el bien de la empresa y porque así se sentirá realizado”.*

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación del clima organizacional con el desempeño laboral de los docentes de la I.E.P. Segundo Cabrera Muñoz, Cajamarca 2021?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es la relación del clima organizacional en su dimensión estructura organizacional con el desempeño laboral de los docentes de la I.E.P. Segundo Cabrera Muñoz, 2021?

¿Cuál es la relación del clima organizacional en su dimensión relaciones interpersonales con el desempeño laboral de los docentes de la I.E.P. Segundo Cabrera Muñoz, 2021?

¿Cuál es la relación del clima organizacional en su dimensión motivación institucional con el desempeño laboral de los docentes de la I.E.P. Segundo Cabrera Muñoz, 2021?

¿Cuál es la relación del clima organizacional en su dimensión condiciones laborales con el desempeño laboral de los docentes de la I.E.P. Segundo Cabrera Muñoz, 2021?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación del clima organizacional con el desempeño laboral de los docentes de la I.E.P. Segundo Cabrera Muñoz, Cajamarca 2021.

1.3.2. Objetivos específicos

Determinar la relación del clima organizacional, en su dimensión estructura organizacional, con el desempeño laboral de los docentes de la I.E.P. Segundo Cabrera Muñoz, 2021.

Evaluar la relación del clima organizacional, en su dimensión relaciones interpersonales, con el desempeño laboral de los docentes de la I.E.P. Segundo Cabrera Muñoz, 2021.

Explicar la relación del clima organizacional, en su dimensión motivación institucional, con el desempeño laboral de los docentes de la I.E.P. Segundo Cabrera Muñoz, 2021.

Describir la relación del clima organizacional, en su dimensión condiciones laborales, con el desempeño laboral de los docentes de la I.E.P. Segundo Cabrera Muñoz, 2021.

1.4. Hipótesis

Etimológicamente, la palabra hipótesis proviene del griego hipó: bajo y thesis: posición o situación, que significa: una explicación supuesta que está bajo ciertos hechos, a los que sirve de soporte (Rodríguez, 2003)

Según Rodríguez (2010) la hipótesis se define como una proposición demostrable de una relación potencial entre dos o más variables.

1.4.1. Hipótesis general

Existe una relación positiva entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la I.E.P. Segundo Cabrera Muñoz, Cajamarca 2021.

1.4.2. Hipótesis específicas

H1. El clima organizacional en su dimensión estructura organizacional tiene relación con el desempeño laboral de los docentes de la I.E.P. Segundo Cabrera Muñoz, 2021 de manera positiva.

H2. El clima organizacional en su dimensión relaciones interpersonales tiene relación con el desempeño laboral de los docentes de la I.E.P. Segundo Cabrera Muñoz, 2021 de manera positiva.

H3. El clima organizacional en su dimensión motivación institucional tiene relación con el desempeño laboral de los docentes de la I.E.P. Segundo Cabrera Muñoz, 2021 de manera positiva.

H4. El clima organizacional en su dimensión condiciones laborales tiene relación con el desempeño laboral de los docentes de la I.E.P. Segundo Cabrera Muñoz, 2021 de manera positiva.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

2.1. Tipo de investigación.

Enfoque

La investigación realizada presenta un enfoque cuantitativo, pues de acuerdo con lo señalado por Arteaga (2020) para este enfoque, se verifica que la misma se ha centrado en la medición objetiva y el análisis estadístico de los datos recopilados mediante la aplicación de un cuestionario a los docentes de la I.E.P. “Segundo Cabrera Muñoz”, teniendo como objetivo el determinar, dentro de la población establecida, la relación existente entre la variable independiente “Clima organizacional” y la variable dependiente “Desempeño laboral”.

Diseño

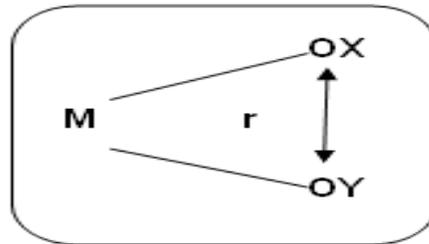
La investigación corresponde a un diseño no experimental, ya que conforme a lo señalado por Toro y Parra (2006), la investigación no experimental es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente las variables, pues la misma consiste en observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos. En tal sentido, en el presente estudio la variable independiente “Clima organizacional” ya ha ocurrido y no puede ser manipulada o alterada.

Tipo

Acorde a lo señalado por Hernández, Fernández y Baptista (2014), la presente investigación cuenta con un tipo de diseño transeccional o transversal - correlacional; puesto que, su propósito es describir la relación entre las variables de estudio en un momento dado. A continuación, se muestra la figura correspondiente a este tipo de diseño:

Figura 1

Diseño transeccional o transversal - correlacional



Donde:

M: Muestra = 56 docentes de la I.E.P. “Segundo Cabrera Muñoz”

Ox: Variable X = Clima organizacional

Oy: Variable Y = Desempeño laboral

r: Relación entre variable

2.2. Población y muestra.

Población

Según Icart, Fuentelsaz y Pulpón (2006) se entiende por población al conjunto de individuos que tienen ciertas características o propiedades que son las que se desea estudiar.

La población para la presente investigación está compuesta por 56 docentes de la I.E.P. “Segundo Cabrera Muñoz”.

Tabla 1

Población encuestada

I.E.P. “Segundo Cabrera Muñoz”	
Personal docente	56
Total	56

Fuente: Registro del Área de Contabilidad de la I.E.P.

"Segundo Cabrera Muñoz"

Muestra

Se puede definir como aquel grupo de individuos que realmente se estudiarán, es un subconjunto de la población. Señalando, además, que para se puedan generalizar los resultados obtenidos al total de la población, dicha muestra ha de ser representativa. (Icart, Fuentelsaz y Pulpón; 2006).

Para la obtención de la muestra que será objeto de estudio y a la cual se realizará la aplicación de técnicas e instrumentos de recolección de datos, se consideró el muestreo no probabilístico por conveniencia, manteniendo como muestra el total de la población por ser un número reducido, del cual es factible el estudio, brindando así una confiabilidad al 100%.

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos.

Las técnicas de recolección de datos vienen a ser las distintas formas o maneras de obtener información. Como, por ejemplo; la observación directa, la encuesta, la entrevista, el análisis documental, análisis de contenido, entre otros. Tanto que los instrumentos son los medios materiales que se emplean para recoger y almacenar dicha información. Ejemplo: fichas, formatos de cuestionario, guías de entrevista, lista de cotejo, grabadores, escalas de actitudes u opinión, entre otros.

Para la presente investigación se hará uso de la siguiente técnica:

- **Encuesta**

La encuesta es un procedimiento dentro de los diseños de una investigación descriptiva en el que el investigador recopila datos mediante un cuestionario previamente diseñado, sin modificar el entorno ni el fenómeno donde se recoge la información ya sea para entregarlo en forma de tríptico, gráfica o tabla.

En tal sentido, para la aplicación de esta técnica se utilizará como instrumento los cuestionarios previamente elaborados y validados, los cuales serán aplicados a los docentes que laboran en la I.E.P. “Segundo Cabrera Muñoz”; con la finalidad de obtener la percepción global respecto a las variables de estudio, para posteriormente realizar su análisis. Para la elaboración de los cuestionarios se utilizará la escala de Likert considerando cinco (5) niveles de respuesta.

El análisis de datos tendrá en cuenta los mencionados niveles de respuesta y su respectiva puntuación, siendo de la siguiente manera: siempre (5), casi siempre (4), algunas veces (3), casi nunca (2) y nunca (1). Los mismos que serán procesados en el programa estadístico IBM SPSS.

Se considerará la Estadística de Fiabilidad - Alfa de Cronbach, lo cual es necesario para garantizar la confiabilidad del instrumento, considerando que mientras más cerca esté el valor obtenido a 1 más confiable será el resultado.

Asimismo, el instrumento es revisado por tres (3) expertos en la materia de nuestra Casa Superior de Estudios, quienes determinan la validez del mismo dando su conformidad.

Respecto a la correlación existente entre las variables, se utilizará la prueba estadística de Correlación de Spearman, para la cual se establecen parámetros que oscilan de 0 a 1 para el valor de Rho, según la siguiente calificación:

Tabla 2

Valores de Rho

Parámetro	Calificación
0,00 a 0,19	Muy baja la correlación
0,20 a 0,39	Baja la correlación
0,40 a 0,59	Moderada la correlación
0,60 a 0,79	Buena la correlación
0,80 a 100	Muy buena la correlación

Fuente: Correlación de Spearman

2.4. Procedimiento

- De la visita preliminar a la Institución Educativa Privada “Segundo Cabrera Muñoz”, se tomó conocimiento de la existencia de una población de 56 docentes que laboran en la misma.
- Seguidamente se aplicó el muestreo probabilístico por conveniencia determinando el total de la población como muestra por ser un número reducido, lo que hace factible la aplicación del instrumento de recolección de datos.
- Con la muestra claramente definida, se procede a la elaboración del citado instrumento de recolección de datos, el cual viene a ser el cuestionario en aplicación de la escala de Likert, para lo cual se considerarán cinco (5) niveles de respuesta. Dicho cuestionario está dividido en dos secciones de diez preguntas cada una, la primera para la variable independiente y la segunda para la variable dependiente; para la redacción de las

mencionadas preguntas se tomarán en cuenta los indicadores por cada una de las dimensiones consideradas.

- Una vez elaborado el cuestionario, este es revisado por tres (3) expertos en la materia, quienes son destacados profesionales de nuestra Casa Superior de Estudios – Sede Cajamarca, a fin de otorgarle la validez necesaria y dar la conformidad del mismo de manera previa a su aplicación.
- Como paso siguiente, se realiza la encuesta a la muestra seleccionada para la recolección de datos, en aplicación del cuestionario previamente elaborado y validado.
- Luego de ello, se lleva a cabo el procesamiento de datos en el programa estadístico IBM SPSS, obteniendo en el mismo el grado de fiabilidad según el Alfa de Cronbach, así como las tablas de relación de variables y dimensiones, y la interpretación de cada una de ellas.
- Asimismo, se realiza la aplicación de la prueba estadística de Correlación de Spearman para comprobar el grado de relación entre las variables de estudio y demostrar la validez de la hipótesis general e hipótesis específicas planteadas.
- Los resultados obtenidos, tanto de la interpretación de datos de la encuesta aplicada, como del método estadístico de grado de correlación; son comparados con aquellos obtenidos en los trabajos de investigación citados en los antecedentes del presente trabajo de investigación.
- Cumplidos los pasos antepuestos, se procede a la discusión y elaboración de las conclusiones respecto a los resultados obtenidos en el trabajo de investigación; finalizando así con el mismo.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

En primer lugar, se presenta la tabla de resumen de procesamiento de casos obtenida en el programa estadístico IBM SPSS, a fin de constatar la aplicación de la totalidad de encuestas en conformidad con la muestra determinada para el presente estudio, donde se observa que el número de encuestados corresponde a los 56 docentes de la I.E.P. “Segundo Cabrera Muñoz”.

Tabla 3

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	56	100.0
	Excluido ^a	0	0.0
Total		56	100.0

Fuente: Cálculo en el programa estadístico IBM SPSS

Asimismo, se ha determinado el grado de confiabilidad en base al Alfa de Cronbach, obteniendo un valor de 0.746, revelando un grado de fiabilidad aceptable, lo cual permite el análisis de los datos procedentes de la aplicación del cuestionario a los docentes de la I.E.P. “Segundo Cabrera Muñoz”; tal como se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 4

Estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0,746	20

Fuente: Cálculo en el programa estadístico IBM SPSS

De otra parte, con la finalidad de conocer el tipo de distribución de los datos recopilados en la encuesta aplicada a los 56 docentes de la I.E.P. “Segundo Cabrera Muñoz”, se emplea la prueba de normalidad, para el presente caso la prueba estadística de Kolmogorov por cuanto la población es mayor a 50; una vez aplicada dicha prueba, se analiza la significancia, en donde, si

esta es mayor a 0.05 los datos siguen una distribución normal, si por el contrario, esta es menor a 0.05 estos no siguen una distribución normal, sobre lo cual se debe tener en cuenta que, en investigaciones de tipo correlacional se dice que, en distribuciones normales se recomienda utilizar la Correlación de Pearson y en distribuciones no normales la Correlación de Spearman (Rivera, 2021).

Al respecto, los resultados obtenidos de la aplicación a la prueba estadística de Kolmogorov se muestran en la tabla siguiente:

Tabla 5

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
V1: Clima Organizacional	.156	56	.002
V2: Desempeño Laboral	.155	56	.002

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Cálculo en el programa estadístico IBM SPSS

Como se observa en la tabla 5, tanto la variable Clima Organizacional como la variable Desempeño Laboral, presentan una significancia de 0.002, siendo estos resultados menores a 0.05; es decir, los datos no siguen una distribución normal y, por tanto, en el presente estudio, se utiliza la Correlación de Spearman.

Considerando lo antes expuesto, a continuación, se procede a describir los resultados referentes a las hipótesis y objetivos, tanto general y específicos, planteados en la investigación, así como su respectivo análisis e interpretación:

Se inicia con el objetivo general de la presente investigación, el cual pretende determinar la relación del clima organizacional con el desempeño laboral de los docentes de la I.E.P.

Segundo Cabrera Muñoz, Cajamarca 2021, para lo cual se muestran en la tabla 6 los resultados obtenidos:

Tabla 6

Porcentaje de respuestas Clima Organizacional y Desempeño Laboral

		Clima_organizacional										TOTAL	
		NUNCA		CASI NUNCA		ALGUNAS VECES		CASI SIEMPRE		SIEMPRE		Recuento	% de N tablas
		Recuento	% de N tablas	Recuento	% de N tablas	Recuento	% de N tablas	Recuento	% de N tablas	Recuento	% de N tablas		
Desempeño _laboral	NUNCA	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	CASI NUNCA	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	ALGUNAS VECES	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	CASI SIEMPRE	0	0,0%	1	1,8%	2	3,6%	9	16,1%	0	0,0%	12	21,4%
	SIEMPRE	0	0,0%	0	0,0%	6	10,7%	28	50,0%	10	17,9%	44	78,6%
	TOTAL	0	0,0%	1	1,8%	8	14,3%	37	66,1%	10	17,9%	56	100,0%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la I.E.P. Segundo Cabrera Muñoz

De los 56 docentes encuestados, se verifica que el 66,1% opina que casi siempre se cuenta con un adecuado Clima Organizacional dentro de la Institución Educativa y tan solo el 1,8% sostiene que éste casi nunca existe. Asimismo, el 78,6% señala que siempre hay un desempeño laboral favorable en la misma, mientras que el 21,4% opina que casi siempre se presenta esta variable, lo cual deviene en que la totalidad de docentes tiene una opinión positiva del desempeño laboral.

Si bien es cierto, se observan rasgos positivos para ambas variables lo cual podría denotar su correlación, para comprobar la hipótesis se aplicó la Correlación de Spearman, verificándose una correlación positiva baja entre las variables Clima Organizacional y Desempeño Laboral ($r = 0,250$) tal como se observa en la tabla 7, entendiéndose que la manera cómo los docentes perciben el clima organizacional en la I.E.P. “Segundo Cabrera Muñoz” sí genera un efecto en su desempeño laboral; por lo que se acepta la hipótesis planteada por los investigadores.

Tabla 7

Correlación entre las variables Clima Organizacional y Desempeño Laboral

		Clima_organizacional	Desempeño_laboral
Clima_organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	0,250
	Sig. (bilateral)		0,063
Rho de Spearman	N	56	56
	Coefficiente de correlación	0,250	1,000
Desempeño_laboral	Sig. (bilateral)	0,063	
	N	56	56

Fuente: Procesamiento de datos en el programa estadístico IBM SPSS

El clima organizacional es un factor clave para aumentar el rendimiento laboral en las organizaciones, puesto que influye directamente en el desempeño laboral de los trabajadores. Si el clima organizacional es bueno, los trabajadores se sentirán mucho más motivados, identificados e integrados en la organización.

Es fundamental que en toda organización exista un buen ambiente laboral que fomente el respeto y la igualdad para que los trabajadores sientan satisfacción y orgullo de pertenecer a dicha organización. Como resultado la organización habrá ayudando al trabajador a encontrar un equilibrio entre la vida profesional y personal, y este a su vez, habrá ayudado a la organización a crecer y a establecerse como una de las mejores empresas para trabajar.

La información recopilada en la investigación demuestra que en la I.E.P. “Segundo Cabrera Muñoz” si existe un buen clima organizacional. Si bien su existencia está en un porcentaje aceptable, aún es necesario que se trabaje en este factor para que el clima organizacional mejore y llegue a todos los miembros de la organización.

Posteriormente, se analizan los objetivos específicos de esta investigación, tal como se expone a continuación:

Objetivo específico 1: Determinar la relación del clima organizacional, en su dimensión estructura organizacional en el desempeño laboral de los docentes de la I.E.P. Segundo Cabrera Muñoz, 2021.

Tabla 8

Porcentaje de respuestas dimensión Estructura Organizacional y variable Desempeño Laboral

	Desempeño_laboral										Total		
	NUNCA		CASI NUNCA		ALGUNAS VECES		CASI SIEMPRE		SIEMPRE				
	Recuento	% de N tablas	Recuento	% de N tablas	Recuento	% de N tablas	Recuento	% de N tablas	Recuento	% de N tablas	Recuento	% de N tablas	
Estructura_o rganizacional	NUNCA	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	CASI NUNCA	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	ALGUNAS VECES	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	1,8%	0	0,0%	1	1,8%
	CASI SIEMPRE	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	1,8%	4	7,1%	5	8,9%
	SIEMPRE	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	10	17,9%	40	71,4%	50	89,3%
	Total	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	12	21,4%	44	78,6%	56	100,0%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la I.E.P. Segundo Cabrera Muñoz

De los 56 docentes encuestados, se verifica que el 89,3% opina que siempre se identifica con claridad la estructura organizacional de la Institución Educativa y tan solo el 1,8% opina que algunas veces éste es claro. Asimismo, el 78,6% sostiene que siempre hay un desempeño laboral favorable en la misma, mientras que el 21,4% opina que casi siempre se presenta esta variable, lo cual deviene en que la totalidad de docentes tiene una opinión positiva del desempeño laboral.

Si bien es cierto, se observan rasgos positivos en esta relación, para comprobar la hipótesis se aplicó la Correlación de Spearman, verificándose una correlación positiva muy baja entre la dimensión Estructura Organizacional correspondiente a la variable Clima Organizacional

y el Desempeño Laboral ($r = 0,110$) tal como se observa en la tabla 9; procediendo a aceptar la hipótesis planteada por los investigadores.

Tabla 9

Correlación entre la dimensión estructura organizacional de la variable 1 con la variable 2

		Estructura_organizacional	Desempeño_laboral
Estructura_organizational	Coefficiente de correlación	1,000	0,110
	Sig. (bilateral)		0,418
Rho de Spearman	N	56	56
	Coefficiente de correlación	0,110	1,000
Desempeño_laboral	Sig. (bilateral)	0,418	
	N	56	56

Fuente: Procesamiento de datos en el programa estadístico IBM SPSS

Se identificó que la I.E.P. “Segundo Cabrera Muñoz” cuenta con una estructura organizacional bien definida como es el Organigrama, Manual de Organización y Funciones y Reglamento Interno, lo cual permite que los docentes tengan bien definidas sus funciones y su desempeño sea totalmente eficiente y eficaz.

Cabe resaltar que, al tratarse de una organización pequeña, la estructura organizacional es simple, lo que genera que la toma de decisiones se dé de manera rápida y flexible. Estas características son favorables en este tipo de organización, ya que se dedica poco tiempo en la planeación y aplicación de las diferentes actividades, puesto que la relación entre trabajadores y el gerente es muy cercana, con buena comunicación, creatividad y entendimiento.

Los docentes reconocen la existencia de un miembro como cabeza de grupo y saben su nivel jerárquico. Por lo tanto, las órdenes, las decisiones y reglas son establecidas por este

miembro, previa comunicación con todos los trabajadores, lo cual permite un mejor desempeño laboral, un ambiente colaborativo y de liderazgo.

Objetivo específico 2: Evaluar la relación del clima organizacional, en su dimensión relaciones interpersonales en el desempeño laboral de los docentes de la I.E.P. Segundo Cabrera Muñoz, 2021.

Tabla 10

Porcentaje de respuestas dimensión Relaciones Interpersonales y variable Desempeño Laboral

		Desempeño_laboral										Total	
		NUNCA		CASI NUNCA		ALGUNAS VECES		CASI SIEMPRE		SIEMPRE		Recuento	% de N tablas
		Recuento	% de N tablas	Recuento	% de N tablas	Recuento	% de N tablas	Recuento	% de N tablas	Recuento	% de N tablas		
Relaciones_interpersonales	NUNCA	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	1,8%	0	0,0%	1	1,8%
	CASI NUNCA	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	ALGUNAS VECES	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	1,8%	6	10,7%	7	12,5%
	CASI SIEMPRE	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	4	7,1%	3	5,4%	7	12,5%
	SIEMPRE	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	6	10,7%	35	62,5%	41	73,2%
	Total	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	12	21,4%	44	78,6%	56	100,0%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la I.E.P. Segundo Cabrera Muñoz

De los 56 docentes encuestados, se verifica que el 73,2% opina que siempre las relaciones interpersonales en la Institución Educativa son positivas y tan solo el 1,8% opina que nunca éstas se dan entre los docentes. Asimismo, el 78,6% sostiene que siempre hay un desempeño laboral favorable en la misma, mientras que el 21,4% opina que casi siempre se presenta esta variable, lo cual deviene en que la totalidad de docentes tiene una opinión positiva del desempeño laboral.

Si bien es cierto, se observan rasgos positivos en esta relación, para comprobar la hipótesis se aplicó la Correlación de Spearman, verificándose una correlación positiva baja entre la dimensión Relaciones Interpersonales correspondiente a la variable Clima Organizacional y el

Desempeño Laboral ($r = 0,249$) tal como se observa en la tabla 11; procediendo a aceptar la hipótesis planteada por los investigadores.

Tabla 11

Correlación entre la dimensión Relaciones Interpersonales de la variable 1 con la variable 2

		Relaciones_interpersonales	Desempeño_laboral
	Relaciones_in	Coefficiente de correlación	1,000
	terpersonales	Sig. (bilateral)	0,249
Rho de Spearman		N	56
	Desempeño_laboral	Coefficiente de correlación	0,249
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	56

Fuente: Procesamiento de datos en el programa estadístico IBM SPSS

Se verificó que entre los docentes existen buenas relaciones interpersonales, lo cual les permite desarrollar mejor sus actividades. Esto se debe a que las buenas relaciones interpersonales y el buen clima organizacional, son factores claves y aportan de manera significativa en el desempeño laboral.

La comunicación interpersonal es un factor clave en la productividad y crecimiento de la organización. Además, genera múltiples beneficios en los trabajadores, puesto que mejora su autoconfianza y su resiliencia; aumenta su capacidad de expresión, de motivación y de compromiso; optimiza el trabajo en equipo y la resolución de problemas y conflictos dentro de la organización.

Objetivo específico 3: Explicar la relación del clima organizacional, en su dimensión motivación institucional en el desempeño laboral de los docentes de la I.E.P. Segundo Cabrera Muñoz, 2021.

Tabla 12

Porcentaje de respuestas dimensión Motivación Institucional y variable Desempeño Laboral

		Desempeño_laboral										Total	
		NUNCA		CASI NUNCA		ALGUNAS VECES		CASI SIEMPRE		SIEMPRE		Recuento	% de N tablas
		Recuento	% de N tablas	Recuento	% de N tablas	Recuento	% de N tablas	Recuento	% de N tablas	Recuento	% de N tablas		
Motivacion_i nstitucional	NUNCA	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	5	8,9%	11	19,6%	16	28,6%
	CASI NUNCA	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	5	8,9%	15	26,8%	20	35,7%
	ALGUNAS VECES	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	2	3,6%	11	19,6%	13	23,2%
	CASI SIEMPRE	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	6	10,7%	6	10,7%
	SIEMPRE	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	1,8%	1	1,8%
	Total	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	12	21,4%	44	78,6%	56	100,0%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la I.E.P. Segundo Cabrera Muñoz

De los 56 docentes encuestados, se verifican opiniones poco positivas respecto a la motivación institucional que existe en la Institución Educativa, siendo que el 28,6% opina nunca, el 35,7% casi nunca y el 23,2% algunas veces; y tan solo el 10,7% sostiene que casi siempre se da la motivación institucional y en menos porcentaje con el 1,8% opina que siempre existe este factor.

Asimismo, el 78,6% sostiene que siempre hay un desempeño laboral favorable en la misma, mientras que el 21,4% opina que casi siempre se presenta esta variable, lo cual deviene en que la totalidad de docentes tiene una opinión positiva del desempeño laboral.

De esta relación, se identifica que los docentes aprecian la motivación institucional con bajos niveles lo cual podría denotar una baja relación, para comprobar la hipótesis se aplicó la Correlación de Spearman, verificándose una correlación positiva baja entre la dimensión Motivación Institucional correspondiente a la variable Clima Organizacional y el Desempeño Laboral ($r = 0,228$) tal como se observa en la tabla 13; procediendo a aceptar la hipótesis planteada por los investigadores.

Tabla 13

Correlación entre la dimensión Motivación Institucional de la variable 1 con la variable 2

		Motivacion_institucional	Desempeño_laboral
Rho de Spearman	motivacion_institucional	Coficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	0,228
		N	56
	_laboral	Coficiente de correlación	0,228
		Sig. (bilateral)	0,092
		N	56

Fuente: Procesamiento de datos en el programa estadístico IBM SPSS

Los gerentes deben establecer objetivos desafiantes pero realistas, ofrecer retroalimentación de forma continua y asegurarse de que las medidas de desempeño sean adecuadas y claras, por su parte, los docentes deben recibir en forma individual amplias oportunidades de formar parte en el proceso de definición, planificación y aplicación de objetivos. Para mejorar el clima de una organización, es necesario que los gerentes estimulen a los colaboradores en lugar de usar amenazas y/o críticas.

Cuando un trabajador siente que la organización en la que labora se preocupa por su bienestar, mejora su desempeño laboral y aumenta su compromiso porque tiene una sensación de pertenencia a la organización. En tal sentido podemos asegurar que la motivación y el desempeño laboral son dos conceptos estrechamente relacionados y una forma de motivar a los trabajadores es: capacitándolos constantemente, haciéndoles un reconocimiento siempre que lo ameriten, mostrándoles respeto, tomando en cuenta sus ideas, ofreciéndoles oportunidades de crecimiento, reforzando las relaciones interpersonales.

Objetivo específico 4: Describir la relación del clima organizacional, en su dimensión condiciones laborales en el desempeño laboral de los docentes de la I.E.P. Segundo Cabrera Muñoz, 2021.

Tabla 14

Porcentaje de respuestas dimensión Condiciones laborales y variable Desempeño Laboral

	Desempeño_laboral											
	NUNCA		CASI NUNCA		ALGUNAS VECES		CASI SIEMPRE		SIEMPRE		Total	
	Recuento	% de N tablas	Recuento	% de N tablas	Recuento	% de N tablas	Recuento	% de N tablas	Recuento	% de N tablas	Recuento	% de N tablas
NUNCA	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	1,8%	1	1,8%	2	3,6%
CASI NUNCA	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
ALGUNAS VECES	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
CASI SIEMPRE	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	6	10,7%	16	28,6%	22	39,3%
SIEMPRE	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	5	8,9%	27	48,2%	32	57,1%
Total	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	12	21,4%	44	78,6%	56	100,0%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la I.E.P. Segundo Cabrera Muñoz

De los 56 docentes encuestados, se verifican opiniones positivas respecto a las condiciones laborales en la Institución Educativa, con opiniones del 57,1% siempre y del 39,3% casi siempre; tan solo el 3,6% opina que nunca éstas son adecuadas. Asimismo, el 78,6% sostiene que siempre hay un desempeño laboral favorable en la misma, mientras que el 21,4% opina que casi siempre se presenta esta variable, lo cual deviene en que la totalidad de docentes tiene una opinión positiva del desempeño laboral.

Si bien es cierto, se observan rasgos positivos en esta relación, para comprobar la hipótesis se aplicó la Correlación de Spearman, verificándose una correlación positiva muy baja entre la dimensión Condiciones laborales correspondiente a la variable Clima Organizacional y el Desempeño Laboral ($r = 0,177$) tal como se observa en la tabla 15; procediendo a aprobar la hipótesis planteada.

Tabla 15

Correlación entre la dimensión Condiciones Laborales de la variable 1 con la variable 2

		Condiciones_laborales	Desempeño_laboral
	Coefficiente de correlación	1,000	0,177
	Sig. (bilateral)		0,192
Rho de Spearman	N	56	56
	Coefficiente de correlación	0,177	1,000
Desempeño_laboral	Sig. (bilateral)	0,192	
	N	56	56

Fuente: Procesamiento de datos en el programa estadístico IBM SPSS

Las condiciones de trabajo se definen como el conjunto de factores que determinan la situación en la cual el docente realiza sus actividades.

Un trabajador con buenas condiciones laborales, se sentirá motivado, concentrado, comprometido y valorado. Es decir, cuando un trabajador realiza una actividad que le gusta en un ambiente limpio, ordenado, con buen clima organizacional; este se siente cómodo, apreciado, y, por lo tanto, será más productivo y eficiente.

Un punto importante es también, el descanso del trabajador, puesto que el agotamiento es un factor negativo en el desempeño laboral, por eso, es sustancial tener en cuenta las horas de trabajo establecidas, los descansos semanales, las vacaciones, la seguridad y la salud del trabajador dentro de la organización.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Discusión.

Una vez obtenidos los resultados de la investigación, los mismos que han sido presentados en el capítulo anterior, se desarrolla la discusión en base a lo obtenido por los autores citados en los antecedentes; de lo cual podemos decir lo siguiente:

Con Carvajal (2021) en su artículo “El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral”, se concuerda al nivel de que determina la existencia de una relación directa entre ambas variables, relación que también ha sido demostrada en el estudio realizado.

Así bien, con Medina y Echaccaya (2021) en su artículo: “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la institución educativa “Jose Carlos Mariategui” del distrito de Villa Maria del Triunfo, Lima – 2020”, así como con Manchay y Silva (2021) en su artículo: “Clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores del Consorcio Educativo La Inmaculada E.I.R.L., Chiclayo 2021”; concordamos en la existencia de una relación positiva entre las variables de estudio Clima Organizacional y Desempeño Laboral; siendo preciso indicar que, la relación obtenida en los citados estudios es más significativa en comparación con los resultados del estudio realizado.

Con Morales y Murga (2019) en su artículo: “Relación entre el Desempeño Laboral y Clima Organizacional en la IEP Carrusel, en la ciudad de Cajamarca, en el año 2018”, se concuerda con su investigación, toda vez que determinan la existencia de una

relación directa entre las variables de estudio con un coeficiente de Pearson de $r=0.207$, lo cual se condice con los resultados obtenidos en el presente estudio.

Respecto de la tesis realizada por Fernández e Ibáñez (2018): “Relación del Clima Organizacional con el Desempeño Laboral en los Colaboradores de la Institución Educativa Privada Isaac Newton, Cajamarca 2018”, se concuerda en un mayor grado, ya que, al igual que en dicha investigación, se ha confirmado la relación positiva – baja entre las variables de estudios, concordando además en la relación positiva de la dimensión comunicación interpersonal con el desempeño laboral docente.

Tal como se ha señalado anteriormente, el trabajo de investigación planteó una hipótesis admitiendo la existencia de una relación positiva entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la I.E.P. Segundo Cabrera Muñoz, Cajamarca 2021; al respecto, los resultados obtenidos en aplicación de la Correlación de Spearman, determinan una correlación positiva baja de 0,250 entre las variables, lo cual indica que sí existe una relación entre las mismas; no obstante, la variación del desempeño laboral puede estar influenciado por otros factores con mayor relación.

Con la obtención de la relación positiva entre las variables antes descrita, se da por aceptada la hipótesis de investigación, resultado que, tal como se ha mostrado en la discusión con los autores citados en los antecedentes, se apoya principalmente con los resultados obtenidos por Morales y Murga (2019), y Fernández e Ibáñez (2018).

Del mismo modo, al realizar el estudio por cada uno de los cuatro objetivos específicos planteados en la investigación, en donde se han relacionado cada una de las dimensiones de la variable clima organizacional con la variable desempeño laboral; se ha

obtenido, en base a la aplicación de la Correlación de Spearman, la existencia de una relación positiva baja en todas ellas de: 0,110; 0,249; 0,228 y 0,177.

Los citados resultados denotan que la percepción de los colaboradores respecto de la estructura organizacional, las relaciones interpersonales, la motivación institucional y condiciones laborales dentro de la institución sí tiene una relación positiva en su desempeño laboral; no obstante, estos no son determinantes en su variación.

Finalmente, los resultados obtenidos durante la investigación pueden ser de utilidad para la Institución Educativa en la que fue desarrollada la misma, ya que en base a la percepción de los docentes se advierten aspectos de gran valor que pueden servir en la toma de decisiones para la mejora continua que debe existir en las organizaciones a fin de propiciar un clima organizacional adecuado para los colaboradores y por ende un mejor desempeño laboral de los mismos; así también, el presente estudio constituye un antecedente para futuros estudios de investigación.

4.2 Conclusiones.

Como resultado del procesamiento de datos, así como del análisis e interpretación de los mismos, se sostienen las siguientes conclusiones:

En relación al objetivo principal, se verificó que los 56 docentes encuestados respecto al clima organizacional en la Institución Educativa tienen una apreciación positiva del mismo, lo cual sí tiene una relación positiva baja con el desempeño laboral; ya que de la aplicación de la Correlación de Spearman con un $r = 0,250$ se concluye la existencia de una relación entre las variables de estudio, por lo que se acepta la hipótesis planteada.

De igual manera para los objetivos específicos planteados en la presente investigación, se advierte una relación positiva de acuerdo a la aplicación de la Correlación de Spearman, tal como se detalla a continuación:

Para el objetivo específico 1 se evidencia una correlación positiva muy baja con un valor de $r = 0,110$; lo cual denota que si bien los docentes de la I.E.P. “Segundo Cabrera Muñoz” perciben que la estructura organizacional está claramente definida, ello tiene una mínima relación en cuanto a la variación de su desempeño laboral dentro de la institución.

En el caso del objetivo específico 2, se verifica una correlación positiva baja con un valor de $r = 0,249$; lo cual denota que si bien los docentes de la I.E.P. “Segundo Cabrera Muñoz” perciben que las relaciones interpersonales entre colegas son positivas, ello tiene una baja relación con su nivel de desempeño laboral dentro de la institución.

Así también, en cuanto al objetivo específico 3, se ha demostrado una correlación positiva baja con un valor de $r = 0,228$; lo cual denota que a pesar de la percepción principalmente negativa que los docentes de la I.E.P. “Segundo Cabrera Muñoz” tienen de la motivación institucional, ello tiene una baja relación en cuanto a la variación de su desempeño laboral dentro de la misma.

Finalmente, respecto al objetivo específico 4 se advierte una correlación positiva muy baja con un valor de $r = 0,177$; lo cual denota que si bien los docentes de la I.E.P. “Segundo Cabrera Muñoz” perciben que las condiciones laborales son positivas, ello tiene una mínima relación con su nivel de desempeño laboral dentro de la institución.

REFERENCIAS

- Arteaga, G. (1 de octubre de 2020). *Enfoque cuantitativo; métodos, fortalezas y debilidades*.
Testsiteform. <https://www.testsiteforme.com/enfoque-cuantitativo/>
- Bermúdez, E. y Bravo, V. (2016). *Habilidades directivas y desempeño laboral del personal docente en escuelas básicas primarias*. *Omnia*, 22(3), 60-70.
<http://www.redalyc.org/pdf/737/73752819005.pdf>
- Cardona, D. y Zambrano, R. (2014). *Revisión de instrumentos de evaluación de clima organizacional*. *Estudios Gerenciales*, 30 (131), 184-189.
https://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/estudios_gerenciales/article/view/1797/PDF
- Carvajal, E. (2021). *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral*.
Repositorio Institucional – UNICATÓLICA.
<https://repository.unicatolica.edu.co/handle/20.500.12237/2202>
- Compagnucci, E. y Paula, C. (2017). *El desarrollo del conocimiento profesional del profesor en psicología*. *Orientación y Sociedad – 2007 – Vol. 7*.
<https://core.ac.uk/download/pdf/15770982.pdf>
- Enríquez, M. y Calderón, J. (2017). *El clima laboral y su relación en el desempeño del personal docente de una escuela de educación básica en Ecuador*. *PODIUM*. 131-143.
<http://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/77/76> [Consultado setiembre 2018]
- Fernández, W. O. e Ibáñez, V. C. (2018). *Relación del Clima Organizacional con el Desempeño Laboral en los Colaboradores de la Institución Educativa Privada Isaac Newton*,

Cajamarca 2018. I.E.P. "Isaac Newton".

<http://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/14495/Fern%C3%A1ndez%20Carre%2c%20Wilbert%20Omar%20-%20Ib%C3%A1%C3%B1ez%20Ruidias%2c%20Venecia%20Celeste.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

García, M. G. e Ibarra, L. A. (2012). *Diagnóstico de Clima Organizacional del Departamento de Educación de la Universidad de Guanajuato*. México. N° Registro: 201214077.

<http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/index.htm>

Goncalves, A. (1997). *Dimensiones del Clima Organizacional*.

<http://www.geocities.ws/janethqr/liderazgo/130.html>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*.

Interamericana Editores, S.A. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Icart, M. T., Fuentelsaz, C. y Pulpón, A. M. (2006). *Elaboración y presentación de un proyecto de investigación y una tesina*. Barcelona, España: Publicacions I Edicions de la Universidad de Barcelona.

<https://books.google.com.pe/books?id=5CWKWi3woi8C&pg=PA55&dq=poblacion+y+muestra&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjyztTVr-XhAhWI1FkKHcRrC2UQ6AEIJzAA#v=onepage&q=poblacion%20y%20muestra&f=false>

Lewin, K. (1951). *La teoría del campo en la ciencia social*.

- Manchay, F. y Silva, H. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores del Consorcio Educativo La Inmaculada E.I.R.L.*, Chiclayo 2021. Repositorio Institucional UMB. <http://repositorio.umb.edu.pe:8080/jspui/handle/UMB/312>
- Marrerros, K. J. (2017). *El Clima Institucional y su relación con el Desempeño Laboral de los docentes de la escuela de post grado de la Universidad Nacional de Cajamarca, año 2017*. "UNC".
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/13782/Marrerros%20S%c3%a1enz%20Kelly%20Judith.PDF?sequence=1&isAllowed=y>
- Martínez, M. (2015). *Enfoques conceptuales sobre ambiente laboral y desempeño docente*. Academicus: Revista de ciencias de la Educación. 1(7). 25-34.
http://www.ice.uabjo.mx/media/15/2017/04/Art7_3.pdf
- Medina, N. y Echaccaya, L. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la institución educativa "Jose Carlos Mariategui" del distrito de Villa Maria del Triunfo, Lima – 2020*. Repositorio de Tesis Universidad Peruana Unión.
<https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/4877>
- Medrano, C. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en docentes del CETPRO Condevilla UGEL N° 02-San Martín de Porres – 2016*. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14821>
- Morales, D. y Murga, R. (2019). *Relación entre el Desempeño Laboral y Clima Organizacional en la IEP Carrusel, en la ciudad de Cajamarca, en el año 2018*. Repositorio Institucional UPN. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/15063>

Paredes Botina, L. C. (2017). *Relaciones interpersonales en el bienestar laboral*. Boletín-n

Informativo CEI, 4(2).

<https://revistas.umariana.edu.co/index.php/BoletinInformativoCEI/article/view/1364/1328>

Pérez, J. y Merino, M. (2010). *Definición de condición de trabajo*. Definición.DE.

<https://definicion.de/condicion-de-trabajo/>

Quiroa, M. (28 de mayo de 2020). *Estructura organizacional*. Economipedia.com.

<https://economipedia.com/definiciones/estructura-organizacional.html>

Rivera, A. (2021). *Análisis y optimización del proceso de ensamble de un actuador magnético*.

CIATEQ, A. C. Centro de Tecnología Avanzada Dirección de Posgrado.

<https://ciateq.repositorioinstitucional.mx/jspui/bitstream/1020/499/1/RiveraPazArmandoE%20MMANAV.pdf>

Rodríguez, E. (2010). *El papel de la hipótesis en la investigación científica: temas y controversias*. Perspectivas Psicológicas. 6-7. 136.

<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/pp/v6e7n10/a18.pdf>

Rodríguez, E. A. (2003). *Metodología de la investigación*. Tabasco, México: Villahermosa.

<https://books.google.com.pe/books?id=r4yrEW9Jhe0C&pg=PA37&dq=hipotesis&hl=es419&sa=X&ved=0ahUKEwi4ntaikeXhAhXw01kKHQTQDAwQ6AEIPzAF#v=onepage&q=hipotesis&f=false>

Rodríguez, E. (2016). *El clima organizacional presente en una empresa de servicio*. Educación en valores. Universidad de Carabobo. 1 (25).

http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v1n25/art01.pdf&ved=2ahUKEwjVo42W3pbjAhW_JLkGHf20B2MQFjAAegQIAxAB&usg=AOvVaw3FWtvpDbnQwhlDeJZnsAZb.

Rodríguez, K. (2019). *Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA*.

Revista EAN On-line version ISSN 0120-8160.

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-81602019000200079

Rodriguez, C. (2 de marzo de 2020). *Qué es el desempeño laboral y cómo medirlo*. bizneo blog.

<https://www.bizneo.com/blog/como-evaluar-desempeno-laboral/>

Sánchez, J. (3 de mayo de 2020). *Eficacia y eficiencia*. Economipedia.com.

<https://economipedia.com/definiciones/eficacia-y-eficiencia.html>

Segredo, A., Rigñack, L., García, R., Perdomo, I., León, P., García, A. (2015). *Evaluación del clima organizacional en instituciones docentes de la Universidad de Ciencias Médicas de La Habana*. Educ Med Super, 29(3).

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412015000300012

Sepúlveda, A., Opazo, M. y Sáenz, D. (2014). *El docente universitario: Capacidades pedagógicas para hacer clases, percepción de sus protagonistas*.

<https://www.redalyc.org/pdf/2431/243131249005.pdf>

Sy Corvo, H. (10 de junio de 2022). *Desempeño laboral*. Lifeder.

<https://www.lifeder.com/desempeno-laboral/>

- Team, C. (1 de marzo de 2022). *Compromiso laboral: por qué es tan importante y cómo fortalecerlo*. Cobee. <https://cobee.io/blog/compromiso-laboral/>
- Torres, E. y Zegarra S. (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno – 2014 – Perú*. COMUNICACION: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo, 6(2).
<http://www.redalyc.org/pdf/4498/449844870001.pdf>
- Toro, I. D. y Parra, R. D. (2006). *Método y conocimiento: Metodología de la investigación*. Medellín, Colombia: Universidad EAFIT. <https://books.google.com.pe/books?id=4Y-kHGjEjy0C&pg=PA158&dq=investigaci%C3%B3n+no+experimental&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwj3mrq1puXhAhUnuVkKHRFzDPoQ6AEILDAB#v=onepage&q=investigaci%C3%B3n%20no%20experimental&f=false>

ANEXOS

Anexo N° 1. Matriz de Consistencia y Cronograma

Anexo N° 2. Matriz de Operacionalización de variables

Anexo N° 3. Encuesta

Anexo N° 4. Validación de cuestionario

Anexo N° 5. Constancia SUNEDU de validadores.

Anexo N° 1. Matriz de Consistencia y Cronograma

Título	Clima organizacional y su relación en el desempeño laboral de los docentes de la I.E.P Segundo Cabrera Muñoz, Cajamarca 2021									
Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables / Categorías	Dimensiones / Factores	Indicadores	Items	Escala de Medición	Fuente o instrumento de recolección de datos	Metodología	Población y muestra
¿Cuál es la relación del clima organizacional con el desempeño laboral de los docentes de la I.E.P. Segundo Cabrera Muñoz, Cajamarca 2021?	Determinar la relación del clima organizacional con el desempeño laboral de los docentes de la I.E.P. "Segundo Cabrera Muñoz", Cajamarca 2021	El clima organizacional tiene relación positiva y significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la I.E.P. Segundo Cabrera Muñoz, Cajamarca 2021	Variables X. Clima Organizacional	Estructura Organizacional	Organigrama. Manual de Organización y Funciones Reglamento Interno.	2,3	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) Algunas veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Encuestas a los docentes de la I.E.P. "Segundo Cabrera Muñoz".	El estudio se ubica en el tipo de investigación no experimental, descriptivo correlacional de corte transversal o transeccional.	Tipo de muestreo: No probabilística por conveniencia. Población: 56 = Muestra: 56
				Relaciones interpersonales	Trabajo en equipo. Comunicación asertiva. Compañerismo.	5, 6				
				Motivación Institucional	Capacitación y crecimiento profesional.	7, 8				

Título	Clima organizacional y su relación en el desempeño laboral de los docentes de la I.E.P Segundo Cabrera Muñoz, Cajamarca 2021									
Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables / Categorías	Dimensiones / Factores	Indicadores	Items	Escala de Medición	Fuente o instrumento de recolección de datos	Metodología	Población y muestra
					Reconocimiento					
				Condiciones laborales	Infraestructura y equipos	0, 11				

Título	Clima organizacional y su relación en el desempeño laboral de los docentes de la I.E.P Segundo Cabrera Muñoz, Cajamarca 2021									
Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables / Categorías	Dimensiones / Factores	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	Fuente o instrumento de recolección de datos	Metodología	Población y muestra
<p>¿Cuál es la relación del clima organizacional en su dimensión estructura organizacional con el desempeño laboral de los docentes de la I.E.P. Segundo Cabrera Muñoz, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación del clima organizacional en su dimensión relaciones</p>	<p>Determinar la relación del clima organizacional, en su dimensión estructura organizacional, con el desempeño laboral de los docentes de la I.E.P. Segundo Cabrera Muñoz, 2021.</p> <p>Evaluar la relación del clima organizacional, en su dimensión relaciones interpersonales, con</p>	<p>H1. El clima organizacional en su dimensión estructura organizacional tiene relación con el desempeño laboral de los docentes de la I.E.P. Segundo Cabrera Muñoz, 2021 de manera positiva.</p> <p>H2. El clima organizacional en su dimensión relaciones</p>	<p>Variable Y. Desempeño laboral</p>	<p>Eficiencia y Eficacia</p>	<p>Calidad. Rendimiento y confiabilidad</p>	<p>2, 13, 14</p>	<p>(1) Nunca (2) Casi nunca (3) Algunas veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>			
<p>Conocimiento profesional</p>	<p>Actualización</p>	<p>5</p>								
<p>Capacidad pedagógica</p>	<p>Innovación pedagógica Métodos y técnicas de enseñanza.</p>	<p>6, 17, 18</p>								
<p>Compromiso profesional</p>	<p>Productividad.</p>	<p>9, 20</p>								

Título	Clima organizacional y su relación en el desempeño laboral de los docentes de la I.E.P Segundo Cabrera Muñoz, Cajamarca 2021									
Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables / Categorías	Dimensiones / Factores	Indicadores	Items	Escala de Medición	Fuente o instrumento de recolección de datos	Metodología	Población y muestra
<p>interpersonales con el desempeño laboral de los docentes de la I.E.P. Segundo Cabrera Muñoz, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación del clima organizacional en su dimensión motivación institucional con el desempeño laboral de los docentes de la I.E.P. Segundo</p>	<p>el desempeño laboral de los docentes de la I.E.P. Segundo Cabrera Muñoz, 2021.</p> <p>Explicar la relación del clima organizacional, en su dimensión motivación institucional, con el desempeño laboral de los docentes de la I.E.P. Segundo</p>	<p>interpersonales tiene relación con el desempeño laboral de los docentes de la I.E.P. Segundo Cabrera Muñoz, 2021 de manera positiva.</p> <p>H3. El clima organizacional en su dimensión motivación institucional tiene relación con el desempeño laboral de los docentes de la I.E.P. Segundo</p>								

Título	Clima organizacional y su relación en el desempeño laboral de los docentes de la I.E.P Segundo Cabrera Muñoz, Cajamarca 2021									
Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables / Categorías	Dimensiones / Factores	Indicadores	Items	Escala de Medición	Fuente o instrumento de recolección de datos	Metodología	Población y muestra
Cabrera Muñoz, 2021? ¿Cuál es la relación del clima organizacional en su dimensión laborales con el desempeño laboral de los docentes de la I.E.P. Segundo Cabrera Muñoz, 2021?	Cabrera Muñoz, 2021. Describir la relación del clima organizacional, en su dimensión condiciones laborales, con el desempeño laboral de los docentes de la I.E.P. Segundo Cabrera Muñoz, 2021.	Cabrera Muñoz, 2021 de manera positiva y significativa. H4. El clima organizacional en su dimensión condiciones laborales tiene relación con en el desempeño laboral de los docentes de la I.E.P. Segundo Cabrera Muñoz, 2021 de manera positiva y significativa.								

Anexo N° 2. Matriz de Operacionalización de Variables

MATRIZ DE OPERACIONALIDAD DE VARIABLES

Variables / Categorías	Dimensiones / Factores	Indicadores	ÍTEMS	N° de Ítems	Escala de respuestas	Rangos
Variabes X. Clima Organizacional	Estructura Organizacional	Organigrama.	¿Usted sabe a dónde y a quién acudir cuando tiene dificultades propias de su labor?	1, 2,3	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) Algunas veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Bueno, regular, malo
		Manual de Organización y Funciones	¿La Institución Educativa define claramente las funciones que usted debe asumir como docente?			
		Reglamento Interno.	¿Usted cumple las disposiciones establecidas en el Reglamento Interno?			
	Relaciones interpersonales	Trabajo en equipo.	¿Se fomenta el trabajo cooperativo para alcanzar los objetivos institucionales?	4, 5, 6		
		Comunicación asertiva.	¿Se promueve el diálogo alturado en las reuniones?			
		Compañerismo	¿Usted se muestra solidario con sus colegas que necesitan apoyo en las labores académicas?			
	Motivación institucional	Capacitación y crecimiento profesional.	¿La Institución Educativa invierte constantemente en capacitación de la plana docente?	7, 8		
		Reconocimiento.	¿Los docentes que tienen un rendimiento sobresaliente perciben algún incentivo que motiva su desempeño?			
	Condiciones laborales	Infraestructura y equipos	¿La infraestructura de la Institución Educativa es adecuada para el desarrollo de las actividades académicas?	9, 10		
			¿Usted está satisfecho con los equipos que brinda la Institución Educativa para el desarrollo de las actividades académicas?			
Variable Y. Desempeño laboral }	Eficiencia y Eficacia	Calidad.	¿Las falencias que usted comete los reporta para su posterior corrección?	11, 12, 13, 14		
		Rendimiento y confiabilidad.	¿Usted cuando tiene un rendimiento sobresaliente percibe algún incentivo que motiva su desempeño?			
			¿Usted considera que tiene un desempeño pro activo en la Institución Educativa?			
			¿Usted se siente satisfecho laborando en esta Institución Educativa?			
	Conocimiento profesional	Actualización	¿Usted se mantiene actualizado en los temas del área y nivel en que se desempeña?	15		
	Capacidad pedagógica	Innovación pedagógica	¿Usted desarrolla de manera individual o colectiva proyectos de innovación pedagógica?	16, 17		
		Métodos y técnicas de enseñanza.	¿Usted utiliza diversos métodos y técnicas de enseñanza para alcanzar el aprendizaje de los estudiantes?			
	Compromiso profesional	Productividad.	¿Usted trabaja sin necesidad de supervisión haciendo buen uso del material educativo y equipos?	18, 19, 20		
			¿Usted se encuentra comprometido con los objetivos de la Institución Educativa?			
			¿Usted está comprometido con los objetivos de la Institución Educativa			

Anexo N° 3. Encuesta

Objetivo: Determinar la relación del clima organizacional en el desempeño laboral de los docentes de la I.E.P. "Segundo Cabrera Muñoz", Cajamarca 2021

Sexo: Femenino Masculino

CLIMA ORGANIZACIONAL

1. ¿Usted sabe a dónde y a quién acudir cuando tiene dificultades propias de su labor?

(1) Nunca (2) Casi nunca (3) Algunas veces
(4) Casi siempre (5) Siempre

2. ¿La Institución Educativa define claramente las funciones que usted debe asumir como docente?

(1) Nunca (2) Casi nunca (3) Algunas veces
(4) Casi siempre (5) Siempre

3. ¿Usted cumple las disposiciones establecidas en el Reglamento Interno?

(1) Nunca (2) Casi nunca (3) Algunas veces
(4) Casi siempre (5) Siempre

4. ¿Se fomenta el trabajo cooperativo para alcanzar los objetivos institucionales?

(1) Nunca (2) Casi nunca (3) Algunas veces
(4) Casi siempre (5) Siempre

5. ¿Se promueve el diálogo alturado en las reuniones?

(1) Nunca (2) Casi nunca (3) Algunas veces
(4) Casi siempre (5) Siempre

6. ¿Usted se muestra solidario con sus colegas que necesitan apoyo en las labores académicas?

(1) Nunca (2) Casi nunca (3) Algunas veces

(4) Casi siempre (5) Siempre

7. ¿La Institución Educativa invierte constantemente en capacitación de la plana docente?

(1) Nunca (2) Casi nunca (3) Algunas veces

(4) Casi siempre (5) Siempre

8. ¿Los docentes que tienen un rendimiento sobresaliente perciben algún incentivo que motiva a su desempeño?

(1) Nunca (2) Casi nunca (3) Algunas veces

(4) Casi siempre (5) Siempre

9. ¿La infraestructura de la Institución Educativa es adecuada para el desarrollo de las actividades académicas?

(1) Nunca (2) Casi nunca (3) Algunas veces

(4) Casi siempre (5) Siempre

10. ¿Usted está satisfecho con los equipos que brinda la Institución Educativa para el desarrollo de las actividades académicas?

(1) Nunca (2) Casi nunca (3) Algunas veces

(4) Casi siempre (5) Siempre

DESEMPEÑO LABORAL

11. ¿Las falencias que usted comete las reporta para su posterior corrección?

- (1) Nunca (2) Casi nunca (3) Algunas veces
(4) Casi siempre (5) Siempre

12. ¿Usted considera que tiene un desempeño pro activo en la Institución Educativa?

- (1) Nunca (2) Casi nunca (3) Algunas veces
(4) Casi siempre (5) Siempre

13. ¿Usted se siente satisfecho laborando en esta Institución Educativa?

- (1) Nunca (2) Casi nunca (3) Algunas veces
(4) Casi siempre (5) Siempre

14. ¿Usted se mantiene actualizado en los temas del área y nivel en que se desempeña?

- (1) Nunca (2) Casi nunca (3) Algunas veces
(4) Casi siempre (5) Siempre

15. ¿Usted desarrolla, de manera individual o colectiva, proyectos de innovación pedagógica?

- (1) Nunca (2) Casi nunca (3) Algunas veces
(4) Casi siempre (5) Siempre

16. ¿Usted utiliza diversos métodos y técnicas de enseñanza para alcanzar el aprendizaje de los estudiantes?

- (1) Nunca (2) Casi nunca (3) Algunas veces
(4) Casi siempre (5) Siempre

17. ¿Usted está motivado y le gusta el trabajo que desempeña?

- (1) Nunca (2) Casi nunca (3) Algunas veces
(4) Casi siempre (5) Siempre

18. ¿Usted trabaja sin necesidad de supervisión, haciendo buen uso del material educativo?

- (1) Nunca (2) Casi nunca (3) Algunas veces
(4) Casi siempre (5) Siempre

19. ¿Usted se esfuerza más académicamente si la situación así lo requiere?

- (1) Nunca (2) Casi nunca (3) Algunas veces
(4) Casi siempre (5) Siempre

20. ¿Usted está comprometido con los objetivos de la Institución Educativa?

- (1) Nunca (2) Casi nunca (3) Algunas veces
(4) Casi siempre (5) Siempre

Anexo N° 04. Validación de Instrumento



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS				
Título de la investigación:		CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA I.E.P. "SEGUNDO CABRERA MUÑOZ", CAJAMARCA		
Línea de investigación:		GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO EN LAS ORGANIZACIONES		
El instrumento de medición pertenece a la variable:		CLIMA ORGANIZACIONAL/DESEMPEÑO LABORAL		
Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.				
Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?		X	
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		
Sugerencias:				
Nombre completo: Cristhian Paúl Céspedes Ortiz DNI: 26732973 Profesión: Ing. Computación y Sistemas Grado: Maestría en Administración y Negocios Maestría en Gestión del Talento Humano		 Firma del Experto		



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS				
Título de la investigación:	CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA I.E.P. "SEGUNDO CABRERA MUÑOZ", CAJAMARCA			
Línea de investigación:	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO EN LAS ORGANIZACIONES			
El instrumento de medición pertenece a la variable:	CLIMA ORGANIZACIONAL/DESEMPEÑO LABORAL			
Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.				
Items	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		
Sugerencias:				
<p>Nombre completo: Isaías Armando Montenegro Cabrera DNI: 26675663 Profesión: Administrador de Empresas Grado: Doctor en Administración de la Educación</p>		 Firma del Experto		

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS				
Título de la investigación:	CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA I.E.P. "SEGUNDO CABRERA MUÑOZ", CAJAMARCA			
Línea de investigación:	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO EN LAS ORGANIZACIONES			
El instrumento de medición pertenece a la variable:	CLIMA ORGANIZACIONAL/DESEMPEÑO LABORAL			
Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.				
Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		
Sugerencias:				
 _____ Firma del Experto				
Nombre completo: MIGUEL ANGEL MACETAS HERNÁNDEZ DNI: 17435544 Profesión: Dr. Lic. Estadística Grado: Doctor				

Anexo N° 5. Constancia SUNEDU de validadores.

REGISTRO NACIONAL DE Aplicativo Guía

GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
CESPEDES ORTIZ, CRISTHIAN PAUL DNI 26732973	BACHILLER EN INGENIERIA DE COMPUTACION Y Fecha de diploma: 03/11/2000 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONOR ORREGO PERU
CESPEDES ORTIZ, CRISTHIAN PAUL DNI 26732973	BACHILLER EN INGENIERIA DE COMPUTACION Y SISTEMAS Fecha de diploma: 03/11/2000 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONOR ORREGO PERU
CESPEDES ORTIZ, CRISTHIAN PAUL DNI 26732973	INGENIERO DE COMPUTACION Y SISTEMAS Fecha de diploma: 03/03/2003 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONOR ORREGO PERU
CESPEDES ORTIZ, CRISTHIAN PAUL DNI 26732973	MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA Fecha de diploma: 10/12/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 06/09/2003 Fecha egreso: 07/04/2007	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU

REGISTRO NACIONAL DE

GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES
 Aplicativo

 Guía


Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
MONTENEGRO CABRERA, ISAIAS ARMANDO DNI 26675663	LICENCIADO EN EDUCACION Fecha de diploma: 28/12/1991 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA <i>PERU</i>
MONTENEGRO CABRERA, ISAIAS ARMANDO DNI 26675663	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 29/08/1991 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA <i>PERU</i>
MONTENEGRO CABRERA, ISAIAS ARMANDO DNI 26675663	BACHILLER EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS Fecha de diploma: 01/04/2011 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO <i>PERU</i>
MONTENEGRO CABRERA, ISAIAS ARMANDO DNI 26675663	MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 20/06/2013 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

MONTENEGRO CABRERA, ISAIAS ARMANDO DNI 26675663	MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 20/06/2013 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
MONTENEGRO CABRERA, ISAIAS ARMANDO DNI 26675663	LICENCIADO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS Fecha de diploma: 16/07/2013 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO <i>PERU</i>
MONTENEGRO CABRERA, ISAIAS ARMANDO DNI 26675663	DOCTOR EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 01/08/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 01/03/2014 Fecha egreso: 30/03/2015	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

 (***) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe/>

REGISTRO NACIONAL DE Aplicativo Guía

GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
MACETAS HERNANDEZ, MIGUEL ANGEL DNI 17435544	MAGISTER EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Fecha de diploma: 18/05/2007 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
MACETAS HERNANDEZ, MIGUEL ANGEL DNI 17435544	BACHILLER EN ESTADISTICA Fecha de diploma: 07/12/1999 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RÚIZ GALLO <i>PERU</i>
MACETAS HERNANDEZ, MIGUEL ANGEL DNI 17435544	LICENCIADO EN ESTADISTICA Fecha de diploma: 28/04/2003 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RÚIZ GALLO <i>PERU</i>
MACETAS HERNANDEZ, MIGUEL ANGEL DNI 17435544	DOCTOR EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 01/08/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 01/03/2014 Fecha egreso: 30/03/2015	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

(***) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe/>